Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)
ISSN (E): 2305-9249 ISSN (P): 2305-9494
Publisher: **Centre of Excellence for Scientific & Research Journalism, COES&RJ LLC**
Online Publication Date: 1st April 2021
Online Issue: Volume 10, Number 2, April 2021
https://doi.org/10.25255/jss.2021.10.2.287.302



The heads of Academic Departments at the University of Jordan thought about spreading culture from the point of view of faculty members

Nisreen Aziz Hassan

Abstract:

The study aimed to uncover the role of the heads of academic departments at the University of Jordan in spreading the organizational culture from the viewpoint of its faculty members. The study used the descriptive survey approach, in order to survey the role of the heads of academic departments at the University of Jordan in disseminating organizational culture from the point of view of the faculty members in it, Of 348 members, and the following results were reached.

The general average of the role of academic department heads at the University of Jordan in spreading organizational culture from the viewpoint of its faculty members is medium with an arithmetic mean (3.22) and a standard deviation (0.68). The study also found that there are no statistically significant differences at the level of (5.05) = a for the role of the heads of academic departments at the University of Jordan in spreading the organizational culture from the point of view of the faculty members in it due to the variable of rank, experience in all fields, and the study recommended encouraging and motivating department heads to work. To spread the organizational culture in a variety of ways, and to conduct more studies on the subject of study in Jordanian universities in order to provide decision-makers with a scientific base to help them rely on it in addressing the current reality to obtain what is desired , there are no significant differences at the level of the sign (a = 0.05) depending on the main study variables (grade, years of experience, Among the most important recommendations that came out of the study is to encourage and motivate

department heads to work on spreading organizational culture in a variety of ways, and to conduct more studies on the subject of study in Jordanian universities so as to provide decision-makers with a scientific base that helps them rely on it in addressing the current reality to obtain what is desired.

Keyword:
Academic departments, spreading culture, faculty members
Citation:
Hassan, Nisreen Aziz (2021); The heads of Academic Departments at the University of Jordan thought about spreading culture from the point of view of faculty members; Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS), Vol.10, No.2, pp:287-302; https://doi.org/10.25255/jss.2021.10.2.287.302.

دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها

الملخص
هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وذلك لمسح دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها ، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاردنية والبالغ عددهم 1632 عضوًا ،اختيرت منهم عينة عشوائية من الكليات العلمية والإنسانية ، البالغ عددهم 348 عضوًا، وتم التوصل إلى النتائج التالية: إن المتوسط العام لدور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها متوسطة بتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (0.68) . كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (5.05) =a لدور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها تعزى لمتغير الرتبة والخبرة على جميع المجالات وأوصت الدراسة بتشجيع وتحفيز رؤساء الاقسام بالعمل على نشر الثقافة التنظيمية بطرق متنوعة، وإجراء المزيد من الدراسات عن موضوع الدراسة في الجامعات الاردنية بحيث توفر لصانعي القرار قاعدة علمية تساعدهم بالاعتماد عليها في معالجة الواقع الحالي للحصول على ما هو مرغوب فيه.

المقدمة:

تشكل الأقسام الأكاديمية الوحدة التنظيمية الأساسية في المؤسسات الجامعية، حيث تتطلع بالدور الأكبر في تحقيق أهداف الجامعات في نشر المعرفة وتنميتها من خلال البحث وتطبيقها في خدمة المجتمع. إضافة إلى كونها الدعامة الأساسية للجامعة، فهي تمثل للجامعة ما تمثله الخلية بالنسبة للجسم. الأقسام الأكاديمية هي التي تتكون منها الكليات والمعاهد، وإذ تتكون كل كلية أو معهد تابع للجامعة من عدد من الأقسام الأكاديمية يتولى كل منها تدريس المواد التي تدخل في اختصاصه يقوم على بحثها ويكون لكل قسم كيانه المستقل من الناحية العلمية والادارية وقد أصبحت مكانة الجامعة ترتكز على أداء أقسامها بل إن سمعة الجامعة ذاتها تتحدد بنوعية الأقسام الأكاديمية التي تتألف منها.

وتعتبر الجامعة إحدى المؤسسات المجتمعية التي تعمل على خدمة المجتمع من خلال الطاقات البشرية المتوفرة فيها، والتي تعمل على تحقيق الأهداف والغايات التي تسعى لتحقيقها من موظفين وأعضاء هيئة تدريس، ورؤساء اقسام كونهم يعملون جميعا لخدمة المنظمة التربوية.

وعرف(Amayreh,2009) رئيس القسم بأنه الشخص المسؤول عن الإشراف على الشؤون العلمية والإدارية والمالية بالقسم في حدود السياسة العامة للمؤسسة الجامعية وفق الأنظمة واللوائح والقرارات المنظمة لها وهو حلقة الوصل بين القيادات الجامعية ويجود أداءه في القسم وبما يحقق أهداف جميع الاطراف ويحقق جميع الاهداف التعليمية والبحثية والخدمية. وعليه يعرف رئيس القسم بأنه الشخص الذي يقود القسم من جميع النواحي ويشرف على جميع العمليات التعليمية والإدارية بداخله.

فالثقافة التنظيمية نتاج ما اكتسبه العاملون والإداريون من أنماط سلوكية وطرق تفكير وقيم وعادات واتجاهات ومهارات تقنية قبل انضمامهم للمنظمة التي يعملون بها ثم تضفي المنظمة على ذلك النسق الثقافي لجميع موظفيها خصائصها واهتماماتها وأهدافها وقيمها ما يحدد شخصية المنظمة ومما يجب الانتباه له أنه لا توجد منظمة ثقافتها مشابهة تماما لثقافة منظمة أخرى حتى لو كانت تعمل في القطاع نفسه، فهناك جوانب عديدة تختلف فيها ثقافة المنظمات فكل منظمة تحاول تطوير ثقافتها الخاصة بها، ومن جوانب الاختلاف بين المنظمات: أنماط اتصالاتها ونظم العمل والإجراءات، وعملية ممارسة السلطة، وأسلوب القيادة، والقيم والافكار ولما كانت المنظمة تتأثر بالثقافة السائدة في المجتمع، فإن ذلك يجعل المنظمات التي تعمل في نفس البيئة الاجتماعية تتشابه أيضاً في بعض جوانب وأبعاد ثقافتها، ولو أخذنا منظمتين تعملان في نفس البيئة الاجتماعية سنجد أن ثقافتيهما ليستا مختلفتين ومتشابهتين تماما(Harem, 2004**)**

مكونات الثقافة التنظيمية:

تعكس القيم في المنظمة قيم الفرد والجماعة العاملة في المنظمة وأن هذه القيم تساعد في حل المشكلات التي تواجه المنظمة، فمن الاعتقاد الواسع التصرف بطريقة معينة، إنها تشكل معايير معترفًا بها ومقبولة توجه سلوك الأفراد على جميع المستويات وبالتالي تخلق قيمًا للمنظمة نفسها (Othman, 2014)

هناك ثلاثة مكونات لثقافة المنظمة، وهي: عمليات الاستحواذ التي تمثل أوضح مستويات الثقافة في المنظمة وفي البيئة الاجتماعية للمؤسسة، والابتكارات واللغة التي تستخدمها المنظمة في كتابتها، واهتمامات وسلوك الأفراد. هي النظريات التي تستخدمها المنظمة والتي تعمل على توجيه سلوك الأعضاء وتقودهم إلى التفكير والتفكير بعناية في الأشياء والأشياء المحيطة، والافتراضات الأساسية لا تخضع للنقاش أو ال مواجهة(Abdel Wahab, 2011)

توجد مجموعة من خصائص الثقافة التنظيمية ، أول ما يميزها أنها نظام معقد يتكون من مجموعة من المكونات أو العناصر الفرعية التي تتفاعل مع بعضها البعض لتشكل هذه الثقافة ، ويمكن تقسيم هذه المكونات إلى ثلاث مكونات أساسية الأقسام: المكونات غير الملموسة: وتشمل جميع العناصر غير الملموسة من الأخلاق والقيم والمعتقدات والأفكار التي يحملها الأفراد ، والمكونات السلوكية: وتشمل جميع العناصر السلوكية لمختلف العادات والتقاليد والأخلاق والفنون والممارسات ، و المكونات المادية: وتشمل جميع الأشياء الملموسة في المنظمة مثل المباني والأدوات والمعدات والمنتجات وما إلى ذلك ، والسمة الثانية لخصائص الثقافة التنظيمية وهو نظام متكامل وتكامل لجميع مكونات الثقافة التنظيمية ، وهذا ما يضمن تماسك واستقرار واستمرارية هذه الثقافة. الثقافة التنظيمية هي نظام تراكمي وراثي بحيث يعمل كل جيل من العاملين في المؤسسة على توريثها للجيل الذي يليها من خلال التعلم والمحاكاة، وتتراكم الثقافة من خلال ما تضيفه الأجيال. من العناصر الجديدة، وتتميز الثقافة التنظيمية بخصوصية التكيف: إن بقاء الثقافة

التنظيمية واستمرارها يتطلب منها التكيف مع البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، وهذا استجابة لمطالب واحتياجات العمال من ناحية وتهديدات المنافسين من ناحية أخرى.

مشكلة الدراسة:

تترك الثقافة التنظيمية بمكوناتها المادية والمعنوية بصماتها على المنظمات الإدارية بصفة عامة والأجهزة الرقابية بصفة خاصة وتكسب كل منها سمات شخصية تميزها عن غيرها، كما توفر الإطار الذي يوضح طريقة أداء العمل والمعايير التي يتم من خلالها ربط الأفراد بالمنظمة، ومع تزايد المشكلات التنظيمية المعاصرة ظهرت حاجة المنظمات الإدارية الى تفسير تلك المشكلات ،حيث إنها بدت من وجهة نظر الباحثة أنها تنبع من الأسباب التالية: الموضوع شيق وجدير بالبحث والدراسة الموضوع جديد والبحوث فيه قليلة، لفت انتباه الباحثين نحو حساسية وأهمية هذا الموضوع وفتح مجال أكثر للبحث فيه و تأدية الواجب المطلوب من الباحثة وهو محاولة إفادة الجامعات الأردنية بأكبر قدر ممكن من أجل التغير والتحسين.

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على درجة توافر الثقافة التنظيمية في الجامعة الاردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها.

أسئلة الدراسة:

- ما دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) في تقديرات عينة الدراسة لدور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية تعزى لمتغيري (الرتبة، سنوات الخبرة)؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تتناول دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ويؤمل أن يستفيد من نتائج الدراسة الجهات الآتية:

- رؤساء الأقسام في الجامعة: وذلك من خلال الاستفادة من تحسين أدائهم، وتطويره، ومعرفة مواطن القوة لتعزيزها ومواطن الضعف لإصلاحها للوصول إلى الثقافة التنظيمية المطلوبة.
- الجامعة: وذلك من خلال تحقيق أهدافها، وتحسين جودة المخرجات لمجاراة متطلبات سوق العمل، ورفع سمعتها وتصنيفها بين الجامعات.
- الباحثون: وذلك من خلال الاستفادة من الأدب النظري ونتائج الدراسة.

الدراسات السابقة:

- تم تناول الدراسات السابقة ذات الصلة التي أجراها باحثون ومفكرون إداريون في مجال الثقافة التنظيمية، تلتها بعض الدراسات المتعلقة بالموضوع مرتبة تنازليًا حسب الترتيب الزمني.

أجرى sadiq (2013) دراسة تهدف إلى الأبعاد التي تشكل الثقافة التنظيمية، والتعرف على إمكانية وجود علاقة ارتباط بين موضوع الثقافة التنظيمية والأداء. تم استخدام المنهج الوصفي من خلال تصميم استبيان وتوزيعه على عينة الدراسة التي تكونت من (100) عامل في (4) منشآت صغيرة ومتوسطة بولاية ورقلة ، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: هناك أثر للثقافة التنظيمية السائدة على أداء الموارد البشرية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة حيث تؤثر المشاركة في صنع القرار وكذلك الالتزام واحترام الوقت على أداء الموارد البشرية ، وأظهرت النتائج أن الإبداع و الابتكار في المؤسسة له تأثير واضح على الأداء ، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة

الاهتمام بمجال الثقافة التنظيمية الإيجابية من جانب الإدارة والعاملين ، لأن الاهتمام بمجال ثقافة المنظمة يساهم في تطوير مستوى الأداء فيها ، إضافة إلى مشاركة العاملين في صنع القرار ورسم السياسات والتوجهات المستقبلية للمؤسسة.

أجرت Nazima Hamedy (2011) دراسة هدفت إلى درجة تفويض الصلاحيات إلى عمداء الكليات الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي بين رؤساء الأقسام. وقد ضمت عينة الدراسة (206) رئيس قسم. تم استخدام الاستبيان كأداة دراسة. وخلصت الدراسة إلى أن درجة تفويض الصلاحيات إلى عمداء الكليات الأكاديمية في المجلة الأردنية للعلوم التربوية في الجامعات الأردنية كانت عالية من وجهة نظر رؤساء الأقسام. وكان مستوى الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية مرتفعاً من وجهة نظرهم. كما كشفت النتائج عن ارتباط إيجابي بين درجة تفويض السلطة لعمداء الكليات الأكاديمية في الجامعات الأردنية، ومستوى الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي لعمداء الكليات الأكاديمية في الجامعات الأردنية، ومستوى الثقة التنظيمية والتوظيف.

وأجرىal'aelaa (2016) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى الأداء الإداري لرؤساء الأقسام في كليات العلوم التربوية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفق المتغيرات (الجنس، الجامعة، المرتبة الأكاديمية). تكونت عينة الدراسة من (167) عضو هيئة تدريس في الجامعات الحكومية والخاصة، وتم عرض النتائج. أوضحت الدراسة أن مستوى تقييم عينة الدراسة للأداة ككل كان متوسط الدرجات حيث جاء مجال العلاقات الإنسانية في المرتبة الأولى بدرجة عالية من التقدير.، بينما مجالات القيادة الإدارية، واتخاذ القرار، والتخطيط والتنظيم، والتقويم والمتابعة، والنمو العلمي والمهني، وشؤون الطلاب بتقدير متوسط ، كما أظهرت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير الجنس ولصالحهم. نسبة الذكور وأثر الجامعة لصالح الجامعات الحكومية وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية. أثر الترتيب الأكاديمي في مجالات الدراسة ووجود فروق في الدرجة الكلية للأداة لتأثير المرتبة الأكاديمية لصالح من هم في رتبة أستاذ وأستاذ مشارك.

وأجرى Shatnawi and Al-Ghamdi (2016) دراسة هدفت الى التعرف على النمط القيادي السائد لدى رؤساء الأقسام في جامعة الباحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة والبالغ عددهم (894) عضواً، وبلغت عينة الدراسة (282) عضوا، وأظهرت نتائج الدراسة أن النمط القيادي السائد لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كان النمط الديمقراطي وبدرجة ممارسة كبيرة، تلاه النمط التسلطي وبدرجة ممارسة قليلة، وفي المرتبة الأخيرة النمط التسيبي وبدرجة ممارسة قليلة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيا في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي والجنسية، ووجود فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغيرات نوع الكلية ولصالح الكليات الإنسانية.

أجرى Harahsheh (2019) دراسة تهدف إلى التعريف بالثقافة التنظيمية السائدة لدى مدراء ورؤساء الأقسام في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية بدولة الكويت وعلاقتها بالإبداع الإداري. تكونت عينة الدراسة التي تمثل المجتمع نفسه، من (50) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة المقصودة، ووجدت الدراسة أن تقييم ممارسة الثقافة التنظيمية السائدة مرتفع في جميع المجالات، ودرجة تقدير ممارسة الإبداع الإداري عالية في جميع المجالات، وأظهرت نتائج الدراسة علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة. الثقافة التنظيمية السائدة والإبداع الإداري بين مديري ورؤساء الأقسام.

وقام ماك كفري (Mc Caffrey،2012) (بدراسة هدفت إلى الكشف عن مدى تأثير الثقافة التنظيمية على التغيرات والتأثيرات التي حدثت في كلية جيفرسون (2102-0911)، وتوضيح كيف استفاد أساتذة الكلية من الثقافة التنظيمية في تنفيذ الاستراتيجيات التربوية. تم جمع المعلومات من الوثائق وسجلات الأرشيف في المكتبة. كلية جيفرسون ومقرها ولاية ميسوري بالولايات المتحدة الأمريكية، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية الفعالة والتغيرات الثقافية والإنجازات العلمية التي حدثت في الكلية.

وأجرت هوبز وهويل (Holley & Hoppes) , 2014) دراسة حاولت الكشف عن العلاقة بين الثقة التنظيمية والمتغيرات المتعلقة بجودة أداء عضو هيئة التدريس وقدرته على اتخاذ القرارات والشفافية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وأثر الثقة التنظيمية على العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس. والمسؤولين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إجراء المقابلات واتخاذ الملاحظات أظهرت نتائج الدراسة أن تصورات أعضاء هيئة التدريس حول المناخ الآمن والحرم الجامعي في المشاركة في صنع القرار والشفافية تؤثر بشكل إيجابي

وأجرى ديسللي ورجا وأندراوس (Desselle, Raja & Andrews,2018) دراسة هدفت إلى وصف تصورات الثقافة التنظيمية وانتشار سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الصيدلة بجامعة تورو بكاليفورنيا ، وهدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية ،تكون المجتمع من (600) عضو هيئة تدريس وعينة عشوائية قوامها (177) من أعضاء هيئة التدريس ، ووجدت الدراسة علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية بعواملها الخمسة (التوجه نحو الإنجاز ، والمهنية ، والاستقرار ، والدعم ، والتأمل) وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية للعام الدراسي 2020/2019، والبالغ عددهم (1632) عضو هيئة تدريس بناء على التقرير الاحصائي السنوي www.mohe.gov.jo

تم الحصول على عينة الدراسة على مرحلتين المرحلة الأولى تم اختيار العينة قصديًا، في الجامعة الاردنية إذ تم اختيار العينة من عدة اقسام من كليات الجامعة بطريقة قصدية وذلك للحصول على عينة ممثلة للدراسة وأقرب الى الواقع، وبعد ذلك تم اختيار (348) عضو هيئة تدريس ويظهر ذلك في الجدول

جدول (1). توزيع عينه الدراسة حسب الكليات

الكلية	عدد الاستبانات	النسبة المئوية
إنسانية	181	52%
علمية	167	48%
المجموع	348	100%

أداة الدراسة: قام الباحث ببناء أداة الدراسة الحالية والمتمثلة باستبانة، وذلك بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات ذات الصلة.

تكونت أداة الدراسة في صورتها الأولية من (50) فقرة، تم عرضها بصورتها الأولية **:**صدق الاداة على (12) محكما، من ذوي الخبرة والاختصاص، حيث تم اعتماد الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (80%) فما فوق وتم إجراء التعديلات البنائية واللغوية بناء على ملاحظات المحكمين.

ثبات الأداة: للتحقق من ثبات الأداة تم حساب الثبات باستخدام طريقتين: الأولى طريقة الاختبار وإعادة الاختبار **(Test- retest).** والثانية عن طريق الاتساق الداخلي باستخدام معادلة (ألفا

كرونباخCronbach's Alpha). الطريقة الأولى: عن طريق تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاردنية في الدراسة تكونت من (30) عضو هيئة تدريس. بعد ذلك تم تطبيق الاستبيان على العينة نفسها بعد أسبوعين، من خلال التحقق من مدى ملاءمة الفقرات لبعضها البعض، والتأكد من عدم وجود تداخل بينها. من خلال استخراج معامل ارتباط بيرسون (الشخص) من خلال الحصول على استجاباتهم في برنامج النظم الإحصائية (spss) وتم العثور على معاملات الارتباط لمجالات أداة الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

متغيرات الدراسة:

1- الرتبة ولها ثلاثة مستويات: أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ.

2- سنوات الخبرة ولها ثلاثة مستويات: من سنة إلى خمس سنوات، من ست سنوات إلى عشر سنوات، أكثر من إحدى عشرة سنة.

المتغير التابع ويشمل: دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

:نتائج الدراسة ومناقشتها

فيما يأتي عرض لنتائج الدراسة وفقاً لأسئلتها

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، والذي ينص على: ما دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟

للإجابة عن الفقرات المتعلقة بهذا المجال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (2) يبين ذلك:

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لدور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	عناصر الثقافة الداعمة للعمل الجامعي	3.24	0.70	1	متوسطة
2	القيم التنظيمية	3.23	0.69	2	متوسطة
3	التوقعات التنظيمية	3.22	0.71	2	متوسطة
5	الأعراف التنظيمية	3.21	0.71	7	متوسطة
	الدرجة الكلية لواقع دور أعضاء هيئة التدريس	**3.22**	**0.68**	**-**	متوسطة

يتبين من نتائج الجدول (2) أن دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها جاءت بدرجة متوسطة ؛ بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري.(68)، وقد جاء مجال عناصر الثقافة الداعمة للعمل الجامعي، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.24) وبدرجة متوسطة ، وجاء مجال التوقعات التنظيمية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.23) بدرجة متوسطة، وجاء مجال التوقعات التنظيمية والقيم التنظيمية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.22) بدرجة متوسطة وجاء مجال الأعراف التنظيمية في المرتبة الأخيرة وفيما يلي عرض النتائج لكل مجال على حده

المجال الأول: عناصر الثقافة الداعمة للعمل الجامعي

للإجابة عن الفقرات المتعلقة بهذا المجال حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

جدول (3)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال عناصر الثقافة الداعمة للعمل الجامعي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
16	تسهم الثقافة التنظيمية في الثقة لدى الموظفين في الجامعة	3.29	0.79	1	متوسطة
15	تعمل الإدارة و الموظفين على المشاركة الفعلية في جميع أنشطة الجامعة	3.28	0.80	2	متوسطة
13	تؤكد الثقافة التنظيمية على الجانب الإنساني في العمل	3.27	0.81	3	متوسطة
14	توصف العلاقة بين الإدارة والموظفين بالانسجام وتقوم على الدعم والمساندة	3.25	0.80	4	متوسطة
9	تؤكد ثقافة الجامعة على العدالة والمساواة بين الموظفين	3.24	0.81	5	متوسطة
10	تسهم الثقافة التنظيمية للجامعة في التعبير عن الرأي بحرية .	3.24	0.82	5	متوسطة
11	تؤكد إدارة الجامعة الاتصالات واللقاءات بين الموظفين خارج حدودها	3.17	0.80	7	متوسطة
12	تدعم الجامعة المشاركة في صنع القرار	3.16	0.84	8	متوسطة
الدرجة الكلية		**3.23**	**0.70**	**-**	متوسطة

بينت النتائج في الجدول (3) أن درجة تقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال عناصر الثقافة الداعمة للعمل الجامعي على المجال الثاني ككل جاءت متوسطة بمتوسط حسابي (**3.23**) وانحراف معياري (**0.70**)، وأظهر الجدول أن الفقرة (16) (تسهم الثقافة التنظيمية في الثقة لدى الموظفين في الجامعة) قد احتلت المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.29) وانحراف معياري (0.79) وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة (16) (تعمل الإدارة والموظفين على المشاركة الفعلية في جميع أنشطة الجامعة.) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (0.80) وبدرجة متوسطة، بينما احتلت الفقرة (12) (تدعم الجامعة المشاركة في صنع القرار) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.16) وانحراف معياري (0.84) وبدرجة متوسطة.

المجال الثاني: القيم التنظيمية

للإجابة عن الفقرات المتعلقة بهذا المجال حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال القيم التنظيمية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
17	يسهم رؤساء الاقسام في وضع مقترحات لتطوير الأداء	3.26	0.80	1	متوسطة
21	يوجد اهتمام بتطوير الموظفين مهنيا وإداريا.	3.24	0.82	2	متوسطة
24	يتم ربط العمل بالقيم الأخلاقية (النزاهة والشفافية)	3.24	0.81	2	متوسطة
25	يحرص رؤساء الأقسام على اشباع حاجات الموظفين للتقدير والاحترام.	3.24	0.85	2	متوسطة
18	يؤكد رؤساء الأقسام على تحقيق العدل والمساواة بين الموظفين في الجامعة.	3.22	0.83	5	متوسطة
20	يتم الاهتمام بحل ومعالجة المشكلات التي تواجه الموظفين من قبل رؤساء الأقسام.	3.20	0.79	6	متوسطة
22	توجد ثقة متبادلة بين الموظفين مع بعضهم ورؤساء الأقسام	3.20	0.83	6	متوسطة
23	يسود الجامعة جو من الترابط والتماسك بين رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس	3.17	0.82	8	متوسطة
19	إيجاد اهتمام كبير بالعلاقات الإنسانية بين الموظفين في الجامعة	3.17	0.81	8	متوسطة
الدرجة الكلية		3.22	0.71	-	متوسطة

بينت النتائج في الجدول (4) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة على المجال الثالث القيم التنظيمية ككل جاءت متوسطة بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (0.69)، وأظهر الجدول أن الفقرة (17) (يسهم رؤساء الأقسام في وضع مقترحات لتطوير الأداء) قد احتلت المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري (0.80) وبدرجة متوسطة، بينما احتلت الفقرة (19) (إيجاد اهتمام كبير بالعلاقات الإنسانية بين الموظفين في الجامعة) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.17) وانحراف معياري (0.81) وبدرجة متوسطة.

المجال الثالث: التوقعات التنظيمية

للإجابة عن الفقرات المتعلقة بهذا المجال حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال التوقعات التنظيمية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
31	يأخذ رؤساء الأقسام بعين الاعتبار الجهود التي يبذلها الموظف الكفء والمميز الذي يحافظ على سمعة ومكانة الجامعة.	3.26	0.84	1	متوسطة
26	يعمل رؤساء الأقسام في ضوء رؤية مستقبلية واضحة ومحددة.	3.24	0.78	2	متوسطة
27	يحرص رؤساء الأقسام على توفير الأمان الوظيفي	3.24	0.80	2	متوسطة
30	يوضح رؤساء الأقسام الوصف الوظيفي للموظفين لضمان الأداء المناسب	3.24	0.80	2	متوسطة
28	يعمل رؤساء الأقسام على بذل أقصى درجات الجهد للوصول للإنجاز.	3.21	0.81	5	متوسطة
29	يهتم رؤساء الأقسام بالمخزون المعرفي لمجابهة أي نوع من الضغوط.	3.21	0.81	5	متوسطة
الدرجة الكلية		3.24	**0.85**	-	متوسطة

بينت النتائج في الجدول (5) أن درجة تقديرات أفراد عينة الدراسة على المجال الرابع التوقعات التنظيمية ككل جاءت متوسطة بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (0.85) وأظهر الجدول أن الفقرة (31) (أخذ رؤساء الأقسام بعين الاعتبار الجهود التي يبذلها الموظف الكفء والمميز الذي يحافظ على سمعة ومكانة الجامعة.) قد احتلت المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري ((0.84) وبدرجة متوسطة، بينما احتلت الفقرة (29) (يهتم رؤساء الأقسام بالمخزون المعرفي لمجابهة أي نوع من الضغوط.) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (0.85) وبدرجة متوسطة.

المجال الخامس: الأعراف التنظيمية

للإجابة عن الفقرات المتعلقة بهذا المجال حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

جدول (6)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال الأعراف التنظيمية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
37	يحرص رؤساء الأقسام على التقيد بالأنظمة والتعليمات المعمول بها	3.27	0.80	1	متوسطة
33	يحرص رئيس القسم على الاجتماع بموظفيه بشكل دوري لمناقشة قضايا العمل.	3.26	0.81	2	متوسطة
32	يسهم بنشر المساواة بين أعضاء هيئة التدريس من أجل تخفيض مستويات الصراع التنظيمي	3.22	0.80	3	متوسطة
36	يلتزم رؤساء الأقسام بالأعراف التنظيمية المتعارف عليها في بيئة العمل	3.19	0.85	4	متوسطة
35	يمنح رؤساء الأقسام فرصة عادلة لسماع شكوى أعضاء هيئة التدريس عندما تنشأ خلافات حول موضوع ما	3.19	0.78	4	متوسطة
34	يشارك رئيس القسم موظفيه مناسباتهم الاجتماعية	3.18	0.80	6	متوسطة
38	يقوم رؤساء الأقسام بمعاقبة المخالفين للقوانين واللوائح.	3.15	0.88	7	متوسطة
الدرجة الكلية		3.20	0.71	-	متوسطة

بينت النتائج في الجدول (6) أن درجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس على المجال الخامس الأعراف التنظيمية ككل جاءت متوسطة بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (0.71)، وأظهر الجدول أن الفقرة (37) يحرص رؤساء الأقسام على التقيد بالأنظمة والتعليمات المعمول بها) قد احتلت المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (0.80) وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة (33) (يحرص رئيس القسم على الاجتماع بموظفيه بشكل دوري لمناقشة قضايا العمل) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري (0.81) وبدرجة متوسطة ، بينما احتلت الفقرة (38) (يقوم رؤساء الأقسام بمعاقبة المخالفين للقوانين واللوائح.) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.15) وانحراف معياري (0.88) وبدرجة متوسطة.

:ثانياً نتائج السؤال الثاني

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) في تقديرات عينة الدراسة لدور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية تعزى لمتغيري (الرتبة، سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات العيارية لدور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية تُعزى إلى المتغيرات: الرتبة، سنوات الخبرة، والجدول (7) يبين النتائج:

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية تُعزى إلى المتغيرات: الرتبة، سنوات الخبرة

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرتبة	أستاذ مساعد	117	4.1288	.68397
	أستاذ مشارك	239	4.2749	.69846
سنوات الخبرة	سنوات5_1	109	4.1500	.65957
	سنوات9_6	131	4.2148	.69014
	سنوات فأكثر10	116	4.3128	.73206

يبين الجدول (7) وجود فروق ظاهرية في مستوى دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية وفقاً للمتغيرات (الرتبة، سنوات الخبرة)، للتأكد فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً تم استخدام اختبار (way ANOVA 3) والجدول (8) يبين النتائج

جدول (8)

نتائج اختبار (**way ANOVA-3**) لدلالة الفروق في مستوى دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية وفقاً للمتغيرات (الرتبة، سنوات الخبرة)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	مربع إيتا
الرتبة	.707	1	.707	1.434	.232	.004
سنوات الخبرة	.629	2	.314	.638	.529	.004
الخطأ	168.473	342	.493			
المجموع	170.830	346				

يبين الجدول (8) عدم وجود فروق في مستوى دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية وفقاً للمتغيرات الرتبة أو سنوات الخبرة.

تحليل الأبعاد

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية وفقاً للمتغيرات الرتبة وسنوات الخبرة، والجدول (9) يبين النتائج

الجدول (9)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية وفقاً للمتغيرات الرتبة وسنوات الخبرة

المتغير			المجال الأول	المجال الثاني	المجال الثالث	المجال الرابع	المجال الخامس	المجال السادس	المجال السابع
الرتبة	أستاذ مساعد	المتوسط الحسابي	4.15	4.13	4.10	4.16	4.11	4.11	4.15
		الانحراف المعياري	0.74	0.69	0.71	0.70	0.70	0.70	0.74
	أستاذ مشارك	المتوسط الحسابي	4.28	4.30	4.28	4.27	4.27	4.30	4.28
		الانحراف المعياري	0.73	0.72	0.72	0.71	0.72	0.70	0.73
سنوات الخبرة	1-5 سنوات	المتوسط الحسابي	4.12	4.15	4.12	4.18	4.13	4.15	4.12
		الانحراف المعياري	0.69	0.66	0.68	0.67	0.69	0.70	0.69
	6-9 سنوات	المتوسط الحسابي	4.26	4.25	4.23	4.22	4.22	4.21	4.26
		الانحراف المعياري	0.71	0.72	0.70	0.72	0.69	0.67	0.71
	10 سنوات فأكثر	المتوسط الحسابي	4.32	4.32	4.30	4.31	4.29	4.34	4.32
		الانحراف المعياري	4.15	4.13	4.10	4.16	4.11	4.11	4.15

يبين الجدول (10) وجود فروق ظاهرية في مستوى المتوسطات الحسابية والانحرافات العيارية في أبعاد دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية وفقاً للمتغيرات الرتبة وسنوات الخبرة، للتأكد فيما إذا كانت هذه الفروق دالة احصائياً تم استخدام اختبار (MANOVA) والجدول (11) يبين النتائج

جدول (10)

نتائج اختبار (**MANOVA**) لدلالة الفروق في مستوى أبعاد دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية وفقاً للمتغيرات الرتبة وسنوات الخبرة

المصدر		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة	معامل إيتا
الرتبة	عناصر الثقافة الداعمة للعمل الجامعي	.948	1	.948	1.882	.171	.006
	القيم التنظيمية	1.050	1	1.050	1.998	.158	.006
	التوقعات التنظيمية	.404	1	.404	.786	.376	.002
	الأعراف التنظيمية	1.097	1	1.097	2.111	.147	.006
سنوات الخبرة	المعتقدات التنظيمية	.494	2	.247	.473	.623	.003
	عناصر الثقافة الداعمة للعمل الجامعي	.505	2	.253	.502	.606	.003
	القيم التنظيمية	.417	2	.208	.397	.673	.002
	التوقعات التنظيمية	.795	2	.397	.772	.463	.005
	الأعراف التنظيمية	.292	2	.146	.281	.755	.002
الخطأ							
	عناصر الثقافة الداعمة للعمل الجامعي	169.712	337	.504			
	القيم التنظيمية	177.021	337	.525			
	التوقعات التنظيمية	173.427	337	.515			
	الأعراف التنظيمية	175.038	337	.519			
المجموع							
	عناصر الثقافة الداعمة للعمل الجامعي	172.391	341				
	القيم التنظيمية	180.278	341				
	التوقعات التنظيمية	175.218	341				
	الأعراف التنظيمية	177.560	341				

يبين الجدول (10) عدم وجود فروق في مستوى أبعاد دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية تعزى إلى الرتبة أو سنوات الخبرة.

لقد أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (**α=0.05**) لتقديرات عينة الدراسة لدور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الرتبة على جميع المجالات (عناصر الثقافة الداعمة للعمل الجامعي، القيم التنظيمية ، التوقعات التنظيمية ، الأعراف التنظيمية) والمقياس ككل، وقد تعزو الباحثة السبب في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات أن ما يطبق من تعليمات وقوانين وطبيعة عملهم سواء كمساعد أو مشارك هي نفسها تطبق على الجميع ، وأهدافهم مشتركة من أجل الوصول إلى نشر الثقافة التنظيمية بشكلها المطلوب.

أما بالنسبة لمتغير الخبرة فقد أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) لتقديرات عينة الدراسة لدور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة على جميع المجالات (عناصر الثقافة الداعمة للعمل الجامعي، القيم التنظيمية ، التوقعات التنظيمية ، الأعراف التنظيمية) والمقياس ككل، وقد تعزو الباحثة السبب في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات إلى أن المهام الإدارية المطلوبة من رؤساء الأقسام هي نفسها بغض النظر عن الخبرة الإدارية، وأن الصلاحيات الممنوحة لهم هي نفسها بغض النظر عن الخبرة ،وعدم خضوع رؤساء الأقسام لحضور مؤتمرات تسمح لهم بتبادل الخبرات فيما بينهم.

:التوصيات

في ضوء النتائج السابقة، توصي الدراسة بما يلي:

- إن المتوسط العام لدور رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الأردنية في نشر الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها بلغ (3.22) وبانحراف معياري (0.68) وبدرجة متوسطة، وعليه توصي الباحثة بضرورة إشراك جميع العاملين بنشر الثقافة التنظيمية وتفعيل العمل بنظام فرق العمل مما يفعل روح العمل الجماعي بينهم وهذا يدل على وعي واهتمام بنشر الثقافة التنظيمية في الجامعة الأردنية من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمية.
- اعتماد أدوات الدراسة الحالية من أجل إجراء دراسات مشابهة لموضوع الدراسة الحالية.

References:

Abdel-Rahim, Muhammad Abbas (2011). Total Quality Management and its Applicability to South Valley University in Light of the Prevailing Organizational Culture, Unpublished PhD thesis, Assiut University, Assiut, Egypt.

Abdel-Wahab, Ahmed (2011). Organizational behavior, Cairo: Ain Shams Library.

Al-Ali, Yousra (2016). The reality of the administrative performance of the departments in the Faculties of Educational Sciences from the viewpoint of the faculty members. Journal of Studies, Educational Sciences, 43 (1).

Al-Shatnawi, Nawwaf and Al-Ghamdi, Noura (2016). The prevailing leadership style among department heads at Al-Baha University. The Specialized Educational International Journal, 5 (10), 260-275.

Amirah and Muhammad (2009). Principles of school administration. Amman: House of the March for Publishing and Distribution.

Bouguersi, Qanifa, (2017). The Impact of Organizational Culture on Building the Professional Identity of University Professors, Unpublished MA Thesis, El-Arabi Ben Mhidi University, Algeria.

Deeb, Kinda Ali and Bahloul, (2014). Organizational culture as one of the main requirements for the success of knowledge management Field study at Tishreen University. Al-Baath University Journal

Desselle, S., Raja, L., Andrews, B., & Lui, J. (2018). Perceptions of organizational culture and organizational citizenship by faculty in U.S. colleges and schools of pharmacy. Currents in Pharmacy Teaching and Learning, 10, 403–412.

Hamdi, Nazima (2011). The degree of delegation of authority to the deans of academic colleges in Jordanian universities and its relationship to both organizational confidence and job performance among department heads in them, unpublished PhD thesis, Amman Arab University, Jordan.

Harahsheh, Muhammad (2019). The organizational culture of department heads in the Saad Al-Abdullah Academy for Security Sciences in the State of Kuwait and its relationship to creativity. Studies Journal - University of Jordan.

Harem, Hassan (2004). The behavior of individuals and groups in business organizations. Amman: Al-Hamid House and Library.

Hoppes, c& Holly, K. (2014). Organizational trust in times of challenge: the impact on faculty and administrators. Innovative Higher Education. 39(3), 201-216.

McCaughey, D.M. (2012). An investigation of organizational culture, changes and effectiveness at Jefferson college: 1963-Present. DAI-A ,73/11(E).

Othman, Ahmed (2014) Organizational Behavior: An Introduction to Building Skills, 8 ed., Alexandria: University Publishing House.

Sadiq, Amina. (2013). The influence of the organizational culture on the performance of human resources - a case study of a sample of small and medium enterprises in the wilaya of Ouargla. Unpublished MA Thesis, Qasidi Merbah University. Algeria.